

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat ditarik :

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa insentif yang diterima tidak sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja atau standar yang berlaku di instansi, yang berdampak negatif pada semangat kerja pegawai.
2. Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Faktor penyebabnya antara lain adalah motivasi yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan nilai atau tujuan pribadi pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja. Motivasi yang berorientasi pada target yang terlalu tinggi atau tidak realistis juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada semangat kerja.
3. Lingkungan kerja memberikan dampak yang penting terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antara pegawai dan manajemen, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif yang secara positif memengaruhi semangat kerja. Dengan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan semangat kerja dengan berkelanjutan..
4. Secara keseluruhan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi penelitian ini serta bisa menjadi faktor agar peneliti lebih memperhatikan penelitian berikutnya, dikarenakan penelitian ini tentunya mempunyai kekurangan yang harus diperbaiki. Berikut ialah keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden yang terbatas belum menyelesaikan jumlah keseluruhan.
2. Dalam proses pengumpulan data, terdapat situasi di mana informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pandangan yang sebenarnya dari responden. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam pemikiran, anggapan, dan pemahaman di antara responden, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam menjawab kuesioner.
3. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi yang relatif kecil, sehingga temuan penelitian tidak dapat diadopsi secara umum untuk populasi yang lebih luas.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil studi tentang dampak kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, rekomendasi yang diajukan:

1. Bagi instansi dapat meningkatkan kompensasi agar dapat memotivasi pegawai sehingga memiliki semangat untuk bekerja
2. Peneliti berikutnya diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain dan meningkatkan jumlah sampel atau responden guna meningkatkan akurasi data dalam penelitian.
3. Mencari teori dengan objek yang sama dan jurnal terbaru sebagai acuan penelitian.